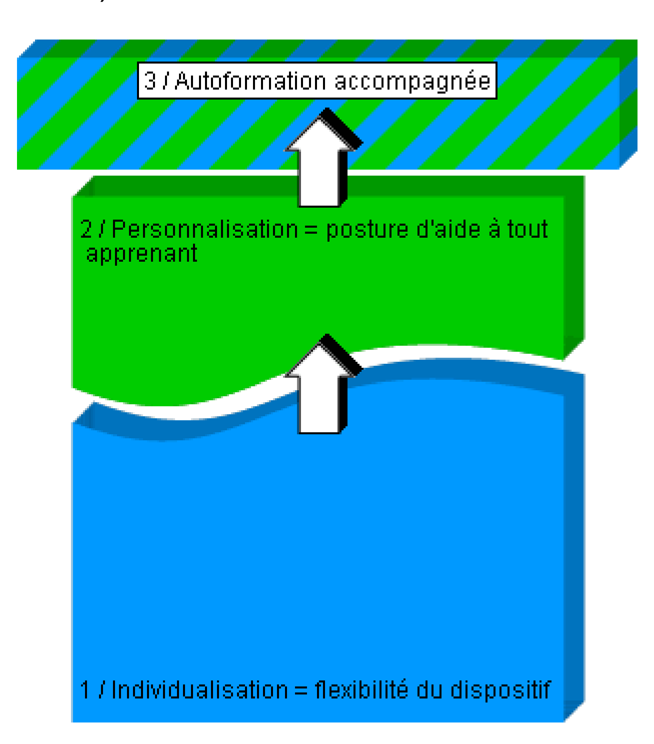
Centre de ressources en APP pour «apprendre à s'autoformer»

Le centre de ressources est la «clé de voûte» de l'Atelier de Pédagogie Personnalisée (APP) dans la mesure où il constitue le lieu principal dans lequel se déroule l'action de formation. Le projet pédagogique d'un APP repose sur la mise en œuvre, sans cesse ajustée et enrichie, du triptyque «individualisation, personnalisation et autoformation». Pour prendre en compte cette triple dimension, le fonctionnement durable d'un centre de ressources, au cœur de l'activité de l'APP, est un incontournable. Il est d'ailleurs stipulés en tant que tel dans le cahier des charges national des APP[1] qui en donne la définition suivante :

… est un lieu doté de moyens techniques, humains et de ressources multiples, sur des supports diversifiés, organisées de façon à permettre un accès libre mais guidé, aux sources du savoir. Il doit permettre aux personnes en formation de gérer, elles-mêmes, des temps d'apprentissage en autonomie. Son organisation doit favoriser les échanges et les prises d'initiative des apprenants. Les modalités de classification et les règles d'usage doivent être explicites (support écrit, module «APP mode d'emploi»,…). Il est composé de livres, fichiers, livrets d'auto-correction, annales, dossiers thématiques, dictionnaires, vidéogrammes, ressources numérisées en ligne ou hors ligne,…(extrait du glossaire annexé au cahier des charges des Ateliers de Pédagogie Personnalisée).

Pour proposer aux apprenants une dynamique, originale et pérenne, d'autoformation accompagnée, l'équipe de l'APP conjugue, simultanément dans un espace-temps, ouvert et organisé autour du centre de ressources, les principes de l'individualisation de la formation (1 : cadre de la formation en parcours individuel) et de la pédagogie personnalisée (2 : mode d'accompagnement de la formation).



En l'absence de centre de ressources, cette logique d'action à trois niveaux, spécifique aux APP, ne nous semble pas pouvoir s'installer durablement.

La logique d'individualisation (bloc 1) concerne potentiellement tous les apprenants. Elle vise à leur faire bénéficier d'une formation qui répond aux mieux à leur besoin et à leur projet et

[1] Circulaire DGEFP N°2004/030 du 30 novembre 2004 relative au cahier des charges national des Ateliers de Pédagogie Personnalisée. Ce document est accessible sur le site national des APP : www.app.tm.fr

qui s'ajuste au mieux à leur contrainte. A partir de là, l'équipe de l'APP installe la logique de personnalisation (bloc 2) qui s'emboîte de telle manière à prendre en compte les spécificités de chaque apprenant. La jointure entre ces deux blocs représente l'ajustement fait par l'équipe de l'APP dans l'accompagnement. Chaque apprenant peut alors s'appuyer sur cette construction stable, pour bénéficier d'une co-prestation d'autoformation accompagnée (bloc 3). En rassemblant ces deux blocs (1 + 2) distincts et complémentaires, le principe d'autoformation accompagnée (3) s'est imposé en vue d'atteindre l'autonomie de l'apprenant dans son apprentissage.

L'ingénierie pédagogique mise en oeuvre dans les APP repose sur cinq situations pédagogiques complémentaires : «positionnement de début» (5%), «autoformation accompagnée (61%)», «travail en petits groupes» (17%), «atelier thématiques permanents transversaux» (15%), et enfin, «positionnement de fin de contrat» (2%). Ces pourcentages proviennent du suivi cumulé des tous les APP en 2004 qui renseignent, dans les statistiques mensuelles, la répartition des situations vécues par les apprenants. Cette ingénierie repose en partie sur le fait que le centre de ressources va assurer la souplesse nécessaire pour rendre cohérent l'ensemble de cette ingénierie de formation propre aux APP. Cette souplesse prend différentes formes.

Centre de ressources comme message fort d'incitation à «apprendre autrement»

Le centre de ressource donne un sens à l'organisation de l'individualisation de la formation. En plus de la signalisation et l'affichage, l'espace géographique du centre de ressources constitue à lui seul un message visuel qui va interpeller tous les nouveaux arrivants à l'APP. A côté des salles classiques de formation pour les regroupements des ateliers thématiques, cette grande salle, installée et équipée dans la logique d'une bibliothèque ou d'une médiathèque, montre clairement que l'APP n'est ni l'école, ni un organisme de formation classique. La salle de classe a perdu une partie de son monopole ! Les représentations des adultes, sur le savoir et ses modes de transmission forgés durant leur passé scolaire, sont toujours présentes ! La découverte progressive, par chacun des apprenants, que l'on peut apprendre ensemble, dans un même lieu et avec des contenus différents, constitue souvent un étonnement et un déclic ! Ce choc est la première concrétisation du fait que la formation sera individualisée, à la mesure des besoins de chacun. Pour autant, la dimension collective est bien présente et nécessaire dans les pratiques APP. L'oscillation entre des temps d'apprentissage collectifs (dans une salle classique de formation) et de temps d'apprentissage individuel (en centre de ressources, essentiellement) constitue l'une des caractéristiques majeures de l'ingénierie de formation ouverte des APP.

Centre de ressources comme espace d'échanges, de convivialité et de reconnaissance

La deuxième découverte qui marque toujours les nouveaux arrivants, est la mixité des publics présents dans ce même lieu, et aussi, leurs facultés à échanger pendant et à côté des temps de formation (pauses ou rencontres lors de l'entrée et de sortie d'APP). L'espace du centre de ressource génère de la relation. Il participe ainsi à la logique de personnalisation. Le centre de ressources est un lieu de reconnaissance, pour chaque personne présente, par le simple regard des autres, et aussi, par les échanges induits. Sans ce lieu identifié et organisé, les rencontres apprenants-apprenants, de niveaux et de statuts différents, ne pourraient pas prendre corps. L'échange réciproque de savoir est l'un des vecteurs d'aide au partage et à l'appropriation de connaissances. Ces échanges sont aussi des activités structurantes pour les apprenants qui guident et aident leur compagnon d'apprentissage. En plus des médiations principalement assurées par les formateurs, d'autres modes de régulation s'organisent dans le centre de ressources. Dans ce même lieu, une personne, préparant un concours administratif, donne un coup de main à une mère de famille qui vise l'entrée dans une formation qualifiante; une retraitée s'initiant à Internet accompagne une personne, en situation de recherche

d'emploi, en mathématiques; le salarié se formant à la bureautique conseille un européen, suivant une formation FLE, dans ces démarches ; une jeune femme, s'entraînant en anglais, explique le fonctionnement de Windows à un artisan ; un agriculteur bénéficie de l'aide en comptabilité d'un fonctionnaire s'initiant à Internet, etc… La ressource est aussi humaine. Trop souvent, l'école porte l'idée de la performance individuelle, même si les «Itinéraires De Découverte» dans les collèges, les «Travaux Personnels Encadrés» dans les lycées ou les «Projets Personnels à Caractère Professionnel» dans les lycées techniques, constituent des avancées réelles et fertiles. Dans le centre de ressources, la compétition n'existe quasiment pas et contribue à diminuer la tension ressentie par une majorité de personnes ayant vécu des échecs dans leur passé. Le centre de ressources est d'abord un lieu d'échanges autour du savoir et des connaissances. Pour Albert Jacquard[2], «*Eduquer, c'est initier au jeu des échanges…».*

Centre de ressources pour une production d'initiative, vers la dynamique d'autoformation

La première idée des pionniers à qui l'on doit la création des APP, fut qu'il était préférable de proposer à des jeunes en difficulté d'insertion des «lieux ressources» pour des attentes plus fructueuses. Dans l'objectif de profiter de ces «sas», la question pré-supposée de l'autonomie est alors apparue. Le fonctionnement autour d'un centre de ressources permettait d'envisager mode d'accès nouveau et ouvert aux outils d'apprentissage. Pour aider ces jeunes, puis les adultes, plutôt faiblement qualifiés, à être plus autonomes dans leur capacité d'insertion sociale et professionnelle, et donc de retour vers l'emploi, la seconde hypothèse fut que ces lieux ressources devaient viser à renforcer d'abord leur autonomie dans l'apprentissage. Didier Possoz dans un article «Des expressions polysémiques : individualisation et personnalisation de la formation, essai de décryptage»., publié en 1991 et repris sur le site internet des APP, proposait la définition suivante : «L'*autonomie peut être ici définie comme le degré maximum sur l'échelle d'(in)dépendance de l'apprenant par rapport au détenteur du savoir (le formateur), du moins dans la capacité de l'apprenant à choisir et utiliser lui même les ressources mises à sa disposition pour définir son projet, tracer et suivre son itinéraire, s'approprier savoir et savoir-faire et évaluer ses acquis»*. Dans un article publié sur le site des APP, Annie Mioche ajoute que la capacité de l'apprenant *«à passer de «la contrainte d'être», à «la permission d'être», puis à celle de la «possibilité d'être», pour se soustraire librement aux conditionnements d'autrui»*. Redéfinissant le concept d'autonomie entre «réflexe & réflexion», Monique Linard précise, dans son livre «Autoformation, éthique et technologies : enjeux et paradoxes de l'autonomie» que «l'autonomie est un concept circulaire complexe qui permet à la fois l'autorégulation fonctionnell*e, et aus intentionnelle»*. L'auteur montre les tensions inévitables de tout dispositif d'autoformation qui ne prend pas suffisamment en compte la complexité des processus d'auto-régulation et d'auto-organisation nécessaires aux apprenants.

Dans le centre de ressources se joue la question centrale de la bonne prise de distance par rapport aux formateurs. Pour qu'il y ait effectivement autoformation, l'apprenant doit pouvoir conquérir progressivement son propre espace d'apprentissage pour mieux s'ouvrir[3] sur le monde extérieur. Ce processus passe par une succession d'étapes singulières à chaque apprenant. L'accès direct, sur préconisation ou non, aux ressources formatives (*dossiers d'auto-apprentissage*) et la possibilité de mobiliser de nouvelles ressources, diversifiées en

[2] Voir «L'équation du nénuphar ou les plaisirs de la science» – Albert Jacquard – Le livre de poche – 2002 – www.lelivredepoche.com A noter aussi, une vidéo en ligne disponible sur le site www.canal-u.education.fr – Chaîne : «Profession formateurs» – Canal «Les images de la FOAD» – Rubrique : «Témoignages d'acteurs» sur une intervention d'Albert Jacquard à l'Université de Nantes sur l'apprentissage sur «Education, l'art de la rencontre».

[3] Voir séquence vidéo en ligne sur Internet «Espace ouvert de formation - APP de Nancy disponible sur le site www.app.tm.fr - rubrique : «Les APP en images» extrait de la série diffusée via Canal-U «Les images de la FOAD» – Rubrique : «Réseau des APP» - Algora, CESI, Université de Nantes et de Nancy II avec le soutien du FSE.

terme de contenus (*français, maths, sciences, monde actuel, langue, comptabilité, bureautique ou Internet*) ou de supports (*livres, fichiers, livrets d'auto-correction, annales, dossiers thématiques, dictionnaires, vidéogrammes, ressources numérisées en ligne ou hors ligne*) sont autant de marques d'initiatives qui concrétisent l'autonomie dans les apprentissages. Ayant bénéficié d'une prestation du type «APP mode d'emploi» et de l'accompagnement des formateurs, les apprenants «consomment» le centre de ressources avec de plus en plus de facilité et d'efficacité, au fur et à mesure de l'avancement de leur parcours d'autoformation[4]. Cela se traduit par une mise en mouvement physique des personnes. En arrivant, ils prennent d'abord connaissance de leur dossier avec les dernières corrections, consignes et propositions de leurs formateurs, se lèvent pour accéder à un dossier, vont chercher une ressource, l'utilisent, en changent, l'exploitent, jettent un œil sur le travail d'un autre apprenant, sollicitent une aide, échangent avec leur voisin, prennent des notes, rangent la ressource, rendent leur production aux formateurs, complètent leur dossier personnel, émargent avant de quitter le centre de ressources, et enfin, discutent avec d'autres apprenants autour de la machine à café. Le respect du travail d'autrui et les limites de confidentialité dans les échanges imposent naturellement une ambiance feutrée.

Parallèlement, la fréquence des relations apprenant-formateur diminue et leur nature évolue ! Avec la médiation du formateur, l'apprenant est de plus en plus capable de s'auto-réguler dans sa progression en mobilisant, soit ses propres compétences, soit celles des autres apprenants, à défaut de rester dépendant de celles des formateurs facilitateurs. Dans une posture stratégique de retrait progressif, les formateurs rendent possible, dans le centre de ressources, la concrétisation de l'autonomie dans l'apprentissage, objectif premier des APP. A ce titre, on pourrait dire que les APP sont plutôt dans la sphère «apprendre à s'auto-former», plutôt que la sphère «apprendre à apprendre», stricto sensu.

Centre de ressources espace de rationalisation, de mutualisation et de souplesse

Cette souplesse requiert beaucoup de rigueur et une dose d'imagination ! Pour qu'un centre de ressources pédagogiques résiste aux inévitables tendances chaotiques, son fonctionnement doit reposer sur des bases solides collectivement partagées, d'abord au sein de l'équipe de l'APP, ce qui sous-tend que l'APP a eu le soutien et les moyens de son organisme porteur pour initier et installer cette logique, mais aussi, et surtout avec les apprenants. La mise en place d'un centre de ressources est forcément anticipée, progressive et structurante. Elle résulte de l'élaboration d'un projet pédagogique collectif où chaque acteur va devoir définir et assumer une mission en résonance avec les exigences et les vertus du centre de ressources dans la vie quotidienne de l'APP[5]. Le centre de ressources vise une rationalisation flexible pour une logique de gestion partagée des ressources. Ce lieu est organisé, animé, structuré et entretenu pour permettre la production, le recueil et le partage des ressources.. Les formateurs ont un rôle nouveau à jouer d'abord pour initier le fond des ressources en alimentant (cours, fiche pédagogique, notice, référence, etc…) et aussi pour inciter les apprenants à entrer dans cette dynamique. Pour illustrer ce point, il suffit de signaler que certains apprenants, après avoir passés avec succès un concours ou un examen, reviennent à l'APP en apportant le sujet et sa correction au profit des futurs apprenants.

Dès les années 1986, l'équipe de l'APP du Creusot a mis en place une ingénierie documentaire adaptée aux besoins spécifiques des APP. En 1990, l'APP du Creusot a publié,

---

[4] Voir séquence vidéo en ligne sur Internet «Autoformation - APP du Baugé» disponible sur le site www.app.tm.fr - rubrique : «Les APP en images» extrait de la série diffusée via Canal-U «Les images de la FOAD» – Rubrique : «Réseau des APP» - Algora, CESI, Université de Nantes et de Nancy II avec le soutien du FSE.

[5] «Ressources et moyens en APP ou les outils de formation, l'organisation et la vie quotidienne dans un APP» – chapitre IV rédigé par Blandine Thion dans l'ouvrage coordonné par P. Carré et M. Tétart – «Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée ou l'autoformation accompagnée en actes» – L'Harmattan – Collection «Savoir et formation» – Janvier 2003.

avec l'appui de la DRFP, du Conseil Régional de Bourgogne et IOTA+, un guide repère portant sur la «Démarche documentaire en APP», aujourd'hui épuisé. Pour répondre aux besoins, l'APP du Creusot propose des modules de formation pour «*monter, gérer et animer un centre de ressources dans un dispositif d'autoformation assistée*[6]». Les techniques de la gestion documentaires y sont présentées pour que les ressources soient le plus directement et le plus efficacement accessibles aux apprenants dans les limites de la gestion immanquablement collective : plan de classement, suivi des documents, procédures d'actualisation, système de cotation et d'indexation, mise en place d'une signalétique avec éventuellement des codes couleurs et élaboration de fiches didactique et thématique et organisation spatiale. Avant de mettre en place ces techniques documentaires, une phase préalable de ré interrogation des rôles de chacun et des conditions d'une mutualisation, dans une approche systémique de l'activité de l'APP est souvent incontournable.

Centre de profit, de cohérence économique, pédagogique & d'articulation des temps

L'action de l'APP est un tout : humain, pédagogique, partenarial, territorial et financier. L'APP génère de la relation humaine, et produit de l'autonomie. Comme toute production de biens ou de services, cette activité est soumise aux contraintes de gestion du temps, des compétences et des financements. Ceci est d'autant plus vrai que la qualité du service rendu dépend aussi de la qualité de l'implication du client dans ce processus ! Avec le soutien du comité d'orientation et de suivi, et sous l'autorité de l'organisme porteur, le coordonnateur de l'APP a la responsabilité déléguée de la mise en oeuvre du projet pédagogique de l'APP et du suivi financier.

Pour atteindre l'équilibre financier, le fonctionnement du centre de ressources pédagogiques est une nécessité dans la mesure où il va permettre de générer des heures d'autoformation. Le centre de ressources produit des heures d'autoformation individualisée en autonomie. Sur ces temps d'autoformation, l'implication de l'équipe de l'APP diminuera en fonction de l'avancement des parcours de chacun des apprenants. Le modèle financier[7] d'un APP repose donc, en partie et pour chaque bénéficiaire, sur le fait qu'un apprenant sera de moins en moins dépendant de la présence continue des formateurs. Il développe, au sein du centre de ressources, ses capacités d'autonomie. C'est la logique même de la pédagogie personnalisée dans les parcours de formation individualisée. L'alternance ajustée des temps de formation en groupe et des temps de formation individuelle, avec un accompagnement modulé, est non seulement une nécessité pédagogique, mais aussi, un mode de gestion qui assure une viabilité économique pour la stabilité et le développement de l'activité de l'APP. La pression est quelquefois forte, de la part de l'organisme porteur ou des partenaires, pour que la vision purement économique prenne en partie le pas sur la vision systémique de l'APP. Dans ces cas, il peut arriver que le centre de ressources soit utilisé à contresens pédagogique où des apprenants, face à des machines, se trouvent dans l'illusion d'un apprentissage que médiatisé.

Le centre de ressources pédagogiques et le cahier des charges national des APP[8]

Extrait :

«L'activité pédagogique de l'APP est organisée autour d'un centre de ressources pédagogiques, conçu et animé par l'équipe pédagogique. Il permet aux personnes d'accéder,

---

[6] Voir Dossier «Autoformation et centre de ressources» publié dans le bulletin des APP N°55 accessible directement en ligne à l'adresse : http://app.algora.org/reseau/bulletins/pdf/bulletin55.pdf

[7] Avec l'aide du GIP Qualité de la formation, les APP de Poitou-Charentes ont développé une démarche et des outils de simulation. L'ensemble fait avancer la réflexion et propose des moyens pour mieux appréhender les coûts réels de la formation en APP. Ces documents sont accessibles sur le site : www.gip-qualiteformation.fr - rubrique «Travaux régionaux» - sous-rubrique «Comment évaluer le coût d'une action de formation ? Modèle développé par les APP de Poitou-Charentes».

[8] http://app.algora.org/present/cahier.pdf

avec la médiation du formateur, aux contenus nécessaires à l'atteinte des objectifs prévus dans le contrat pédagogique personnel.

Le centre de ressources pédagogiques comprend des livres, des fichiers, des classeurs, des logiciels, des vidéos, des exercices auto-correctifs dans le champ des domaines de l'APP. Les outils et les ressources peuvent être acquis dans le commerce, conçus en tout ou en partie par l'équipe pédagogique, provenir des activités d'échanges et de mutualisation développées dans le cadre du réseau des APP. Il dispose des équipements informatiques et des accès à Internet dédiés à la formation.

L'APP doit définir un mode de classification et d'accès aux documents permettant la libre utilisation du centre de ressources pédagogiques par les personnes fréquentant l'APP. L'APP doit consacrer le temps nécessaire pour expliquer aux personnes amenées à l'utiliser le fonctionnement du centre de ressources pédagogiques et les modalités de son utilisation».

Le centre de ressources pédagogiques peut être, en partie, extérieur aux locaux de l'APP ou des antennes territoriales ou institutionnelles. L'APP est invité à nouer des partenariats avec les organismes ayant développés des outils et ressources accessibles à distance.

Centre de ressources immanquablement multimédias

Les domaines d'intervention des APP portent sur la culture générale et la culture technologique de base. Au fur et à mesure du large développement des usages des nouvelles technologies dans notre société, lié à la numérisation et aux échanges de l'information, les APP ont répondu à deux types de demande de formation : initiation à Internet et acquisition d'une culture bureautique. Les APP permettent aux adultes, à la fois, de savoir communiquer, de savoir produire et de savoir apprendre avec un micro-ordinateur en réseau, et aussi, de pouvoir communiquer, de pouvoir échanger et de pouvoir apprendre. Les NTIC sont, en même temps, un objet d'apprentissage et un vecteur d'acquisition de nouvelles connaissances. A ce double titre, le centre de ressources d'un APP ne peut faire l'impasse sur l'usage des ressources multimédias numérisées qu'elles soient hors ligne (cédérom ou dévédérom) ou en ligne (Internet). Cette tendance a été amplifiée d'une part, par la généralisation accélérée des connexions à haut débit de type ADSL sur l'ensemble du territoire, et d'autre part, la numérisation des ressources pédagogiques conçues, mutualisées ou acquises par les équipes des APP[9]. Par ailleurs, les centres de ressources des APP sont de lieux où de nombreuses personnes passent le CNI[10] (Certificat de Navigation sur Internet), première certification dans l'usage des NTIC. Le centre de ressources multimédias est un outil de réduction de la fracture numérique.

Le centre de ressources peut être, en partie, délocalisé, virtualisé ou numérisé pour un usage à partir d'une antenne APP, d'un Point d'Accès à la Téléformation, ou de tout autre lieu où l'apprenant peut se connecter, y compris le lieu de travail ou le domicile. Autour du centre de ressources virtuelles, et souvent en partenariat avec d'autres prestataires complémentaires, les APP mettent en œuvre deux logiques : les formations ouvertes avec une médiation distante (visiophonie) ou une formation ouverte avec des ressources distantes (plate-forme ou portail de téléformation), avec tout le panachage possible de ces deux solutions. Dans tous les cas, une partie des consignes et des matériaux d'apprentissage est directement accessible à l'apprenant indépendamment du lieu eu du temps de connexion. Cela ouvre de nouvelles possibilités de parcours d'autoformation accompagnée pour les APP. L'exemple de l'intégration progressive

[9] Voir les états des lieux thématiques sur les ressources multimédias réalisés par Algora (http://ressources.algora.org rubrique : «Dossiers thématiques» - sous rubrique : «Sélection») ou la Boîte à Outils Multimédias conçue par MIP+ (www.mipplus.org)

[10] Plus d'informations sur le CNI, mais aussi le B2I, le C2I, le PCIE, dans la lettre d'Algora N°658 datée de mai 2005 http://www.algora.org/lettre/658.pdfhttp://www.algora.org/lettre/658.pdf

des ressources vidéos et numérisées de TFS (TéléFormation et Savoirs www.tfs.afpa.fr) en est un bon exemple.

Entre principe et réalité : quelques contradictions

Dans un APP, le centre de ressources est quelquefois «dispersé», soit pour des raisons spatiales (locaux pas «suffisamment adaptés»), soit pour des raisons organisationnelles. Certains centres de ressources sont constitués de mini-centres par matière ou par formateur. Cet éclatement n'est pas forcement propice à la logique de centration et d'accompagnement de l'activité de l'apprenant. Dans certains cas, le statut des formateurs ne les encourage pas à pousser la dynamique d'autoformation jusqu'au «bout». Certaines conditions de rémunération incitent les formateurs à constituer trop systématiquement des «groupes identifiés» dans lequel il organise une logique d'autoformation, à dimension plus ou moins collective, mais peu souvent dans le centre de ressources. Le fait qu'un apprenant se retrouve temporairement seul dans le centre de ressources, est concrètement vécu, dans une partie des APP, comme une mise en chômage technique des formateurs. Cet état de fait nie le caractère pluriel des missions du formateur d'APP en tant que facilitateur, et non pas, uniquement transmetteur. Ces missions ne sont pas systématiquement liées aux situations de face à face pédagogique au sein des ateliers thématiques. En plus des fonctions d'accompagnement, d'évaluation et de guidance individuel, les formateurs assurent de la correction, de la préparation, de la veille, de la création ou d'adaptation de ressources pour l'autoformation. Dans un APP, l'apprenant peut, et doit, apprendre sans la présence continue du formateur et le formateur devrait disposer d'un temps significatif pour développer l'ingénierie liée à l'autoformation (veille organisationnelle, partenariale, pédagogique, et autres).

La réalité se charge aussi de nous rappeler que la dynamique d'autoformation se heurte quelque fois à des comportements d'adultes passifs. Le statut de consommateur, qui sous-tend l'activité notre société d'hyper-consommation, ne favorise pas toujours les initiatives de prise en charge des personnes en formation. Il s'agit là d'un point clé qui exclut, de la sphère APP, une part de plus en plus importante de la population adulte, sauf si un travail en amont dans l'APP ou en partenariat sur les conditions de l'apprenance[11], est mené avec eux. L'APP n'est pas la solution miracle pour toutes les personnes faiblement qualifiées.

Sans un partage des fondamentaux de l'autoformation entre APP et organisme porteur, et sans un projet collectif, il paraît difficile de mettre en oeuvre une logique forte d'implications des apprenants dans cette dynamique de prise d'initiatives dans le déroulement de leur parcours d'autoformation. Le centre de ressources «idéal» n'est pas forcément constitué d'une multitude d'outils et de ressources. Il pourrait plus résulter d'une réflexion et d'une organisation qui facilitent et organisent le partage des pouvoirs et des devoirs entre apprenants et formateurs. C'est à ce titre que l'on pourrait parler plus d'un centre pédagogique de ressources que de centre de ressources pédagogiques.

Jean Vanderspelden – Janvier 2006 Algora
jean.vanderspelden@app.tm.fr

[11] Sur le livre de Philippe Carré «L'apprenance» qui porte sur le désir, la capacité et la possibilité d'apprendre que sous-tend la société de la connaissance pour tous – Edition Dunod – www.dunod.com